

KINERJA TIM PENILAI ANGKA KREDIT JABATAN FUNSIONAL DOKTER DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH

Rosita Huraerah

Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

Implementation of this research aims to identify and analyze the performance of Credit Score Assessment Team Functional Doctors Hospital Regional General Undata Palu, Central Sulawesi province. This research uses descriptive qualitative approach. The location of this research at the General Hospital Undata Palu of Central Sulawesi. Informants in this study is the party who is deemed to know in depth the various matters related research problems, so as to provide the necessary information and data as well as accurate. Therefore, researchers determine the informant is as much as five (5) members, namely those who are included in the assessment team credit points, doctor who had been working the number of credits, as well as employees of the General Hospital of Undata Palu in charge of personnel affairs. Determination of informants in this study was done by using purposive. Data collected through observation techniques, interviews, and documentation. Data analysis techniques including data collection, data reduction, data presentation, and conclusion/verification. Based on the results of research and discussion Performance Assessment Team concluded that Credit Score Functional Doctors Hospital Regional General Undata Palu, Central Sulawesi province viewed from the theory put forward by Lenvine performance, overall not optimal. This is because the responsiveness indicators and indicators Responsibilita not running optimally. While the views of the indicators have been realized with optimal Accountability.

Keywords: *Responsiveness, Responsibility, Accountability*

Kemampuan kerja sumber daya aparat di Rumah Sakit Umum (RSU) Pemerintah daerah menjadi keharusan karena merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pelayanan publik. Ada dua aspek pelayanan di rumah sakit yaitu, aspek internal dan aspek eksternal. Selama ini, yang sering dipermasalahkan adalah pelayanan eksternal yaitu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat umum yang membutuhkan penyembuhan dan pemulihan kesehatan. Sedangkan pelayanan internal sebagai penentu kualitas pelayanan eksternal belum mendapatkan perhatian belum mendapatkan perhatian serius terutama menyangkut jabatan fungsional dokter.

Dokter merupakan tenaga kesehatan yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat

yang berwenang untuk melakukan kegiatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat disetiap sarana pelayanan kesehatan, antara lain di rumah sakit. Untuk menjalankan kewajibannya, seorang dokter melakukan upaya pencegahan, penyembuhan dan pemulihan kesehatan akibat penyakit, peningkatan derajat kesehatan masyarakat, serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian di bidang kesehatan.

Dokter dalam jabatan fungsional mempunyai nilai strategis karena berperan dalam mendukung keberhasilan program prioritas nasional dan pencapaian target Global yaitu Millenium Development Goals (MDGs) antara lain penurunan angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB). Dalam rangka pengembangan

karirnya sebagai Pegawai negeri sipil, dokter melalui jabatan fungsional merupakan bagian dari reformasi birokrasi, khususnya dalam menuju perubahan paradigma pengembangan karier berdasarkan *merit system*. Pengembangan karier melalui jabatan fungsional merupakan siklus panjang dari upaya perubahan perilaku kerja, memperjelas tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam menjalankan jabatan fungsional tersebut.

Dalam rangka pengembangan karier jabatan fungsional dokter, sebagaimana diatur dalam Peraturan menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 139/KEP/M.PAN/11/2003, tentang jabatan fungsional dokter dan angka kreditnya. Dinyatakan bahwa jabatan fungsional dokter ditentukan atas dasar angka kredit yang telah dikumpulkan sesuai dengan tugas yang harus dijalankan. Dalam rangka menetapkan angka kredit jabatan fungsional dokter, dibentuk tim penilai angka kredit oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja dokter. Tim penilai angka kredit tersebut harus memiliki kemampuan kerja memberikan penilaian secara obyektif

sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan karier jabatan fungsional dokter.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 139/KEP/M.PAN/11/2003, tentang jabatan fungsional dokter dan angka kreditnya, bahwa jenjang jabatan Dokter dari yang terendah sampai dengan tertinggi yaitu : a) Dokter pertama; b) Dokter muda; c) Dokter madya; dan d) Dokter utama. Jenjang pangkat Dokter sebagaimana yang dimaksud sesuai dengan jenjang jabatannya yaitu : a) Dokter pertama pangkat penata muda tingkat I, golongan ruang III/b; b) Dokter muda terdiri dari : (1) Penata, golongan ruang III/c; (2) Penata tingkat I, golongan ruang III/d; c) Dokter madya, terdiri dari : (1) Pembina, golongan ruang IV/a; (2) Pembina tingkat I, golongan ruang IV/b; (3) Pembina utama muda, golongan ruang IV/c; d) Dokter utama terdiri dari : (1) pembina utama madya golongan ruang IV/d; dan (2) Pembina utama golongan ruang IV/e. Penetapan jenjang jabatan Dokter ditetapkan sesuai dengan jumlah angka kredit yang dimiliki.

**Tabel 1. Jumlah Angka Kredit Kumulatif Minimal
Untuk Pengangkatan Dan Kenaikan Jabatan/Pangkat Dokter**

No	Unsur	Persentase	Dokter Pertama	Dokter Muda		Dokter Madya			Dokter Utama	
		%	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e
I	Unsur Utama									
	a. Pendidikan	≥ 80 %	120	160	240	320	440	560	680	840
	b. Pelayanan Kesehatan									
	c. Pengembangan Profesi									
II	Unsur Penunjang									
	Kegiatan yang mendukung Pelayanan tugas Dokter	≤ 20 %	30	40	60	80	110	140	170	210
	J u m l a h	100 %	150	200	300	400	560	700	850	1050

Sumber : Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. No: 139/KEP/M.PAN/11/2003

Ruang lingkup tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak serta persyaratan jabatan dokter dikategorikan dalam jabatan fungsional tingkat keahlian dengan dasar pendidikan paling rendah dokter spesialis. Hasil evaluasi atau penilaian angka kredit dokter itu juga merupakan pedoman dalam menetapkan jejang jabatan/pangkat terendah sampai dengan jenjang tertinggi, Jabatan terendah adalah dokter pertama, pangkat penata muda tingkat I golongan ruang III/b sedangkan tertinggi adalah dokter umum, pangkat pembina utama golongan ruang IV/e.

Tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter berasal dari dokter yang menduduki jabatan/pangkat serendah-rendahnya sama dengan jabatan/pangkat dokter yang dinilai, memiliki keahlian dan kemampuan secara profesional untuk menilai prestasi kerja dokter secara aktif. Tugas utama tim penilai angka kredit tingkat adalah membantu kepala Dinas Kesehatan Provinsi untuk menetapkan angka kredit dokter pertama hingga dokter madya, dalam rangka mempertimbangkan kenaikan pangkat/jabatan dokter sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2011, tentang penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian angka kredit dokter harus dilaksanakan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Sasaran kerja pegawai (SKP) meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Permasalahan penilaian terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja dokter inilah yang membuat tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter mengalami kesulitan melaksanakan tugasnya. Tim penilai angka kredit yang terdiri dari para dokter, selain harus melaksanakan tugas pokok sebagai dokter, juga harus melakukan aktivitas kerja

dalam rangka pengumpulan angka kredit bagi dirinya.

Dewasa ini Permasalahan umum pembinaan kepegawaian antara lain adalah pertama, sosok pegawai negeri sipil yang ada belum sesuai dengan tuntutan potensi dan tugasnya. Kedua, belum ada target kinerja yang dilakukan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya dan belum ada kesesuaian antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan. Ketiga, alokasi dan distribusi pegawai negeri sipil tidak seimbang dan tidak merata baik kualitas maupun kuantitasnya serta distribusi pegawai negeri sipil menurut teritorial daerah yang belum merata. Keempat, masih rendahnya tingkat produktivitas pegawai negeri sipil dan belum optimalnya pelayanan terhadap masyarakat. Dan kelima, masih rendahnya penghasilan dan kesejahteraan pegawai negeri sipil.

Berkaitan dengan itu, pembinaan kepegawaian diarahkan pada beberapa hal yaitu: pertama, pada pembinaan karir pejabat fungsional jabatan dan pangkat tertinggi. Kedua, pembinaan profesi dengan meningkatkan kompetensi demi kepentingan sosok pejabat fungsional yang profesional dan mandiri. Ketiga, pembinaan budaya kerja agar kinerja pejabat fungsional menjadi lebih efektif dan efisien. Keempat, pembinaan kode etik dalam rangka membentuk perilaku dan profesionalitas yang bersangkutan dan bermartabat. Kelima, pembinaan disiplin pejabat fungsional untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi waktu. Keenam, pembinaan sistem administrasi guna menciptakan tertib administrasi pembinaan dan pengembangan karir pejabat fungsional.

Penilaian dan penetapan angka kredit sesuai dengan ketentuan diharapkan dapat menghasilkan pejabat fungsional yang profesional dan mandiri serta mempunyai uraian tugas yang jelas, penilaian kinerja terukur serta jalur karir dan jabatan atau pangkat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk

kelancaran penilaian dan penetapan angka kredit, setiap dokter diwajibkan mencatat dan menginventarisir seluruh kegiatan yang dilakukan yang terdiri dari unsur pendidikan, pelayanan kesehatan, pengabdian pada masyarakat, pengembangan profesi, dan kegiatan penunjang, Angka kredit jabatan fungsional dokter yang dinilai berdasarkan rincian kegiatan yang berbedad menurut tingkatan dan jabatannya.

Oleh karena itu sangat dibutuhkan Tim Penilai angka kredit yang memiliki kemampuan yang dapat melakukan kerja dengan beban yang bukan hanya menyelesaikan tugasnya sebagai Dokter tetapi juga mampu menjalankan tugasnya sebagai tim penilai angka kredit. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Lenvine dkk. (dalam Ratminto, 2005:174) menawarkan tiga konsep indikator dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik, yaitu : 1) *responsiveness* (responsivitas) adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat. 2) *responsibility* (responsibilitas), merupakan suatu konsep yang menjelaskan persesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik dengan prinsip-prinsip administasi yang benar atau dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Dan dalam fungsi pelayanan publik memerlukan birokrasi yang profesional dengan dipadukan otoritas dan kemampuan diskresi, koordinasi serta responsibilitas; dan 3) *accountability* (akuntabilitas) merujuk pada pertanggungjawaban eksternal organisasi, yaitu apakah kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada para *stakeholder*-nya.

Berdasarkan pada pengamatan sementara, anggota Tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Kepala Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu, sampai

saat ini belum memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter. Hal ini dapat diamati dari minimnya pengetahuan dan ketrampilan serta pengalaman dalam menentukan dan menilai angka kredit jabatan fungsional dokter. Selama ini unsur-unsur kegiatan yang sudah diperoleh para dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu, diserahkan sepenuhnya kepada staf kepegawaian untuk diproses kenaikan pangkat/jabatan tanpa disertai penetapan angka kredit.

Berkas pengajuan kenaikan pangkat/jabatan fungsional seorang dokter terlebih dahulu diproses angka kreditnya oleh anggota oleh tim penilai angka kredit, sebelum diproses dibagian kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu. Ketidak mampuan anggota tim melaksanakan tugas penetapan angka kredit jabatan fungsional Dokter mengakibatkan pengusulan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dokter, mengalami keterlambatan.

Dari permasalahan yang terdapat diatas untuk mengetahui kinerja Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator kinerja yang di kemukakan oleh Lenvine (dalam Ratminto, 2005:174), yaitu: 1) *responsiveness* (responsivitas), 2) *responsibility* (responsibilitas), dan 3) *accountability* (akuntabilitas).

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian Deskriptif (*Decriptive Research*), menurut Subyantoro dan Suwarno (2009:28), bertujuan membuat pencandraan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu sescara sistematis, faktual dan teliti. Variabel-variabel yang diteliti terbatas atau

tertentu saja, tetapi dilakukan secara meluas pada suatu populasi atau daerah itu.

Demikian pula menurut Nawawi (2007:67), menjelaskan bahwa metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang di selidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan sunyek /obyek/penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya.

Pendekatan kualitatif menurut Bogdan dan Taylor (Moleong, 2000:3), sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dari perilaku yang di amati. Sedangkan Kirk dan Miller (Moleong, 2000:3), mendefenisikan penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahanya.

Penelitian ini di lakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu Sulawesi Tengah Penelitian dilaksanakan kurang lebih 3 bulan dimulai bulan Januari tahun 2016. Bentuk data utama yang diperoleh dalam penelitian ini yakni data kualitatif berupa wawancara pada 5 orang informan yang terdiri dari 2 orang tim penilai angka kredit, 2 orang dokter di lingkungan kerja RSUD Undata Palu, dan 1 orang pegawai yang membidangi kepegawaian di RSUD Undata Palu. Adapun data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui studi data yang diperoleh melalui laporan-laporan/ buku-buku/catatan-catatan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti, diantaranya data dari segala kegiatan yang berkaitan dengan kinerja tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu serta dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian ini. Aktivitas dalam analisis data berupa a). editing data, b). Klasifikasi data,

c). Interpretasi data, dan d). Menyimpulkan Data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan kinerja organisasi dan kemampuan aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan publik (pengguna jasa) yang maksimal membutuhkan alat ukur yang mampu melihat sejauh mana kinerja organisasi tersebut. maka pengukuran kinerja merupakan hal yang penting. Oleh karena itu peran organisasi harus terus ditingkatkan agar aparatur pemerintah mempunyai sumber daya yang berdaya saing serta mampu meningkatkan etos kerja dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara yang profesional.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan pada suatu organisasi dalam mencapai misinya. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis.

Hakekatnya pengukuran kinerja adalah alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas Pelayanan publik tersebut menjadi *bottom line* dalam organisasi sektor publik. Penilaian tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Kajian tentang Kinerja Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Dokter Di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah dengan peran yang diembannya memiliki nilai yang strategis, sehingga informasi tentang kinerja organisasi ini menjadi penting untuk diketahui. Untuk

melakukan penilaian terhadap kinerja suatu organisasi, maka diperlukan indikator-indikator yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini akan di uraian hasil penelitian dan pembahasan tentang Kinerja Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Dokter Di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah sebagaimana tolak ukur indikator yang digunakan adalah teori kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Lenvine (dalam Ratminto, 2005:174), yang meliputi Responsivitas, Reponsibilitas, dan Akuntabilitas.

Responsivitas

Lenvine (dalam Ratminto, 2005:174), menjelaskan bahwa *responsiveness* (responsivitas) adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas merupakan daya tanggap organisasi publik terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayaninya. Birokrasi dalam memberikan pelayanan publik tidak dapat dilepaskan dari kemampuannya dalam mengidentifikasi dan mengakomodir berbagai kepentingan dari berbagai kelompok yang ada di masyarakat.

Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja dikarenakan responsivitas secara langsung dapat menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidak selarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan birokrasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang buruk pula.

Berkaitan dengan Kinerja Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Dokter Di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah, responsivitas merupakan kemampuan tim penilai angka kredit untuk mengenali kebutuhan Dokter dalam pengelolaan angka kredit, menyusun agenda penilaian angka kredit, memprioritaskan tugas dalam tim penilaian angka kredit sesuai dengan kebutuhan dan harapan.

Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Dokter Di Rumah Sakit Umum Daerah Undata ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah Nomor : 900/ / Diskes. Sebagai mana yang disebutkan dalam Keputusan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor : 139/KEP/M.PAN/11/2003 tentang Jabatan Fungsional Dokter dan Angka Kreditnya, pasal 15 ayat 2, bahwa persyaratan untuk menjadi anggota Tim penilai adalah :

- a. Menduduki jabatan/pangkat serendah-rendahnya sama dengan jabatan/pangkat dokter yang dinilai.
- b. Memiliki keahlian dan kemampuan untuk menilai prestasi kerja dokter.
- c. Dapat aktif melakukan penilaian.

Penilaian angka kredit yang dilakukan oleh tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter RSUD undata berupaya untuk menjalankan tugas sebagai mana mestinya untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada para dokter yang akan dinilai, sehingga dibutuhkan respon yang lebih baik pada proses penilaian angka kredit sebagai mana harapan setiap dokter. Hal sebagaimana yang di ungkapkan oleh salah seorang informan merupakan dokter yang bertugas di RSUD Undata (Ibu dr.Isnania), mengungkapkan bahwa :

“Seharusnya tim penilai angka kredit harus proaktif dalam memberikan penilaian, memang itu bukan tugas pokoknya sebagai dokter tetapi harus dijalankan juga jadi kami bisa terbantu untuk memberikan laporan

kinerja kami, tim penilai angka kredit itu penentu karier kami sebagai dokter karena mereka yang menentukan hasil kerja kami ini berkaitan dengan kenaikan pangkat selama menjadi dokter, kalau yang saya lihat selama ini tim penilai lebih memprioritaskan tugas sebagai dokter dan tugas di tempat praktiknya, itu tidak masalah selama mereka juga tidak mengabaikan tugas mereka sebagai tim penilai angka kredit kami, yang selama ini aktif membantu mengurus angka kredit saya itu pegawai di bagian kepegawaiaanan” (Wawancara, 4 Desember 2015)

Hal tersebut juga dipertegas oleh informan lainnya yang juga merupakan dokter yang bertugas di RSUD Undata (Bapak dr. Ramang Napu), mengungkapkan bahwa :
“Setiap tahunnya itu 2 kali saya mengurus angka kredit, itu bukti kalau saya mengerjakan tugas sebagai dokter berkaitan dengan pelaksanaan tugas saya sebagai dokter, yang nantinya akan menjadi bahan untuk kenaikan pangkat, makanya tim penilai angka kredit yang sudah ditunjuk oleh dinas bisa membantu kami, sekarang ini dalam memberikan penilaian lebih banyak yang termasuk dalam tim itu hanya terima beres dari kepegawaian”.(wawancara, 4 Desember 2015)

Dari hasil wawancara yang ada diatas dapat diketahui bahwa peran tim penilai angka kredit dalam memberikan penilaian masih kurang karena dokter yang bertugas di RSUD Undata lebih cenderung untuk mengurus angka kredit di bagian kepegawaian nanti kemudian bagian kepegawaian yang mengajukan kepada tim penilai angka kredit dan dari hasil wawancara dengan informan yang lainnya dapat diketahui pada dasarnya tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter di RSUD Undata mengetahui tugas yang diembanya sebagai tim penilai angka kredit, akan tetapi dalam menjalankan tugasnya kurang responsif terhadap tugasnya dalam

memberikan pelayanan kepada dokter yang akan mengurus angka kredit.

Hasil observasi juga menunjukan bahwa dalam pengurusan angka kredit dokter yang bersangkutan lebih cenderung untuk berkomunikasi dengan bagian kepegawaian dari pada dengan tim penilai angka kredit. Tim penilai angka kredit cenderung berkomunikasi dengan pegawai yang ada dibagian kepegawaian RSUD Undata untuk mengecek berkas-dokter yang mengajukan angka kredit. Setiap tahunnya dokter yang ada di RSUD Undata mengurus angka kredit sebanyak dua kali yaitu Bulan April dan Bulan September.

Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukkan ke dalam indikator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya (Dwiyanto, 2006:50). Pegawai yang memiliki responsivitas haruslah dapat memprioritaskan pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan yang di inginkan oleh masyarakat.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Keputusan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor: 139/KEP/M.PAN/11/2003 tentang Jabatan Fungsional Dokter dan Angka Kreditnya, pasal 14 ayat 1, pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit dokter adalah sebagai berikut :

- a. Menteri Kesehatan atau pejabat eselon I yang ditunjuk bagi dokter utama yang berada dilingkungan Departemen Kesehatan dan instansi di diluar departemen Kesehatan.
- b. Direktur jenderal Pelayanan Medik Departemen Kesehatan atau pejabat eselon II yang ditunjuk bagi dokter pertama sampai dengan dokter madya yang berada di lingkungan Departemen Kesehatan.
- c. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi bagi dokter pertama sampai dengan dokter

madya yang bekerja pada sarana pelayanan provinsi.

- d. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota bagi dokter pertama sampai dengan dokter madya yang bekerja pada sarana pelayanan kesehatan kabupaten/kota.
- e. Pimpinan unit kerja sarana pelayanan kesehatan (serendah-rendahnya eselon III) pada instansi pusat di luar Departemen Kesehatan bagi dokter pertama sampai dengan dokter madya yang bekerja pada unit kerja sarana pelayanan kesehatan masing-masing.

Selanjutnya, pada pasal 14 ayat 2, dalam menjalankan kewenangannya, pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit dokter dibantu oleh:

- a. Tim penilai jabatan dokter departemen bagi menteri kesehatan atau pejabat eselon I yang ditunjuk, selanjut disebut tim penilai departemen.
- b. Tim penilai jabatan dokter direktorat jenderal bagi Direktur Jenderal pelayanan medik dokter direktorat jenderal bagi direktur jenderal pelayanan medik departemen kesehatan atau pejabat eselon II yang ditunjuk, selanjutnya disebut tim penilai direktorat jenderal.
- c. Tim penilai jabatan dokter propinsi bagi kepala Dinas Kesehatan Propinsi, selanjutnya disebut Tim penilai Propinsi.
- d. Tim penilai jabatan dokter Kabupaten/kota bagi Kepala Dinas kesehatan Kabupaten/Kota, selanjutnya disebut tim penilai Kabupaten/Kota.
- e. Tim penilai jabatan dokter unit kerja sarana pelayanan kesehatan bagi pimpinan unit kerja sarana pelayanan kesehatan (serendah-rendahnya eselon III) pada instansi pusat di luar Departemen Kesehatan, selanjutnya disebut Tim penilai unit kerja.

Hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan serta melihat rujukan berkaitan dengan Tim Penilai Angka kredit, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa berkaitan dengan indikator

Responsivitas tim penilai angka kredit jabatan Fungsional Dokter RSUD Undata masih belum optimal, ini dikarenakan Tim penilai angka kredit yang ada lebih mengutamakan tugas sebagai dokter dan tugas ditempat praktiknya masing-masing hal ini mengakibatkan dalam mengurus angka kredit dokter-dokter yang bersangkutan lebih cenderung untuk berurusan langsung pada bagian kepegawaian sehingga lebih berperan bagian kepegawaian dari pada tim penilai angka kredit, dengan demikian yang terjadi tidak sebagai mana yang diharapkan oleh dokter yang ada di RSUD Undata. Serta memberikan gambaran kurangnya responsivitas Tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter di RSUD Undata palu.

Responsibilitas

Lenvine (dalam Ratminto, 2005:174), menjelaskan *responsibility* (responsibilitas), merupakan suatu konsep yang menjelaskan persesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Dan dalam fungsi pelayanan publik memerlukan birokrasi yang profesional dengan dipadukan otoritas dan kemampuan diskresi, koordinasi serta responsibilitas.

Berkaitan dengan Kinerja Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Dokter Di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah, Responsibilitas adalah Kemampuan melaksanakan penilaian angka kredit jabatan fungsional dokter dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan institusi yang telah ditentukan.

Hasil dari hasil penelitian di di peroleh gambaran bahwa Tim Penilai angka kredit jabatan fungsional dokter dari aspek rsponsibilitas sudah dilaksanakan, telah melakukan prosedur kerja yang benar dalam pelaksanaan kegiatan, yaitu memberikan rekomendasi terhadap angka kredit dokter

yang telah memenuhi persyaratan. Hal ini bisa membuat dokter untuk selalu melengkapi dan mengikuti aturan administrasi dalam pelaporan angka kredit jabatan fungsional dokter di RSUD Undata Palu.

Dwiyanto (2006:53) mengemukakan responsibilitas, bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit. Sehingga dalam penelitian ini, menitik beratkan pada prosedur administrasi yang berlaku dalam penilaian angka kredit jabatan fungsional dokter pada RSUD Undata Palu

Hasil penelitian yang penulis lakukan menggambarkan bahwa pengelolaan angka kredit jabatan fungsional dokter secara administrasi benar terlaksana, dalam artian persyaratan yang diperlukan untuk mengajukan angka kredit jabatan fungsional dokter sudah sesuai ketentuan yang berlaku, walaupun dalam penyelenggaraannya dokter yang mengajukan angka kredit setiap enam bulan lebih cenderung dibantu oleh bagian kepegawaian, dan tim penilai angka kredit lebih cenderung memberikan penilaian terhadap angka kredit melalui bagian kepegawaian bukan langsung dengan dokter yang bersangkutan.

Berkaitan dengan kinerja tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter di RSUD Undata dengan indikator Responsibilitas, berdasarkan wawancara dengan informan dan amatan penulis lapangan, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator responsibilitas belum berjalan dengan baik atau belum optimal, ini disebabkan dalam penilaian angka kredit jabatan fungsional dokter, tim penilai lebih cenderung untuk bersetujuan dengan bagian kepegawaian sehingga berkas-berkas pengajuan angka kredit yang diajukan dokter yang berada di lingkungan RSUD Undata sudah tersedia dengan baik, dengan demikian tim penilai angka kredit lebih pada memberikan

legalitas dari pada untuk memeriksa berkas yang ada, yang seyogyanya tim penilai angka kredit lebih proaktif dalam penilaian angka kredit sehingga tim penilai angka kredit tidak tergambarkan hanya sebagai pemberi keabsahan terhadap angka kredit dokter.

Akuntabilitas

Lenvine (dalam Ratminto, 2005:174), menjelaskan bahwa *accountability* (akuntabilitas) merujuk pada pertanggungjawaban eksternal organisasi, yaitu apakah kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada para stakeholdernya.

Berkaitan dengan Kinerja Tim Penilai Angka Kredit jabatan Fungsional Dokter di RSUD Undata, akuntabilitas merupakan Kemampuan Tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan yang nantinya dipertanggungjawabkan melalui mekanisme yang sudah ditentukan.

Dwiyanto (2006:50), mengemukakan bahwa akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai dan norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki oleh para stakeholders. Acuan pelayanan yang digunakan oleh organisasi publik juga dapat menunjukkan tingkat akuntabilitas pemberian pelayanan publik. Acuan pelayanan yang dianggap paling penting oleh suatu organisasi publik adalah dapat merefleksikan pola pelayanan yang dipergunakan yaitu pola pelayanan yang akuntabel yang mengacu pada kepuasan publik sebagai pengguna jasa.

Keputusan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 139/KEP/M.PAN/11/2003 tentang Jabatan Fungsional Dokter Dan Angka Negara Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Pasal 10 menjelaskan bahwa: 1). Unsur kegiatan yang dinilai dalam memberikan angka kredit terdiri atas: (a).

Unsur Utama, dan (b). Unsur Penunjang. 2). Unsur utama terdiri atas: (a). Pendidikan, (b). Pelayanan Kesehatan, (c). Pengabdian Masyarakat, (d). Pengembangan Profesi. 3) Unsur penunjang adalah kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas dokter sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 poin e, yaitu: penunjang tugas dokter, meliputi : (a). Pengajar/pelatih dalam bidang kesehatan, (b). Peran serta dalam kegiatan seminar/lokakarya di bidang kesehatan, (c). Keanggotaan dalam organisasi profesi dokter, (d). Keanggotaan dalam tim penilai jabatan fungsional dokter, (e). Perolehan gelar keserjanaan lainnya, dan (f). Perolehan Piagam kehormatan. Berkaitan Jumlah Angka Kredit Kumulatif Minimal Untuk Pengangkatan Dan Kenaikan Jabatan/Pangkat Dokter sebagaimana telah diuraikan pada Tabel 1.1.

Pengamatan penulis dilapangan menggambarkan bahwa dalam pengurusan angka kreditnya dokter di RSUD Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah, sudah terbantuan dengan informasi tentang unsur kegiatan dokter yang dinilai sudah terpajang dibagian kepegawaian, begitu juga peraturan tentang jabatan fungsional dokter dan angka kreditnya dapat dengan mudah diperoleh baik itu dibagian kepegawaian maupun langsung kepada tim penilai angka kredit, sehingga mempermudah dokter dilingkungan RSUD Undata Palu untuk melengkapi unsur-unsur penilaian yang diperlukan dalam pengangkatan dan kenaikan jabatan/pangkat dokter.

Berkaitan dengan kinerja tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter di RSUD Undata dengan indikator akuntabilitas, berdasarkan wawancara dengan informan dan amatan penulis dilapangan, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator akuntabilitas sudah berjalan dengan baik atau sudah optimal, ini dapat diketahui melalui informasi tentang jumlah angka kredit dan unsur-unsur kegiatan penilaian angka kredit yang mudah untuk didapatkan oleh dokter dilingkungan RSUD

Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah baik itu melalui bagian kepegawaian maupun tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter. Hal ini mengambatkan bahwa tim penilai angka kredit sudah bersikap akuntabel dalam menjalankan tugasnya sehingga penilaian terhadap angka kredit dapat terlaksana dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan kepada dokter yang bersangkutan maupun kepada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah sebagai pemberi wewenang tim penilai angka kredit.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Dokter Di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari teori kinerja yang dikemukakan oleh Lenvine, secara keseluruhan belum optimal. Ini dikarenakan indikator Responsivitas dan indikator Responsibilitas belum berjalan dengan optimal. Sedangkan dilihat dari indikator Akuntabilitas sudah terealisasi dengan optimal.

Rekomendasi

Berdasar dari kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran berkaitan dengan Kinerja Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Dokter Di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah, antar lain :

1. Mengoptimalkan komitmen Tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah, dalam menjalankan tanggung jawab sebagai tim penilai angka kredit jabatan fungsional dokter.
2. Perlunya meningkatkan sosialisasi dan publikasi kepada dokter dilingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu

melalui pertemuan rutin minimal sebelum
pengurusan angka kredit setiap dua kali
dalam setahun.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya menyadari sepenuhnya bahwa dari seluruh rangkaian kegiatan penyusunan karya ilmiah ini tidak mungkin terlaksana apabila tidak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Sehingga menjadi kehormatan untuk saya mengucapkan terima kasih kepada: Pembimbing I, Dr. Nawawi Natsir M.Si dan Pembimbing II, Dr. Intam Kurnia, M.Si. semoga semua bentuk dukungan, dorongan dalam rangka penulisan Karya ilmiah ini dapat bermanfaat dan bernilai ibadah serta mendapat berkah dari Allah SWT amiin.

DAFTAR RUJUKAN

- Dwiyanto, Agus, 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta
- Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah Nomor: 900/Diskes tentang Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Dokter Di Rumah Sakit Umum Daerah Undata
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 139/KEP/M.PAN/11/2003, tentang jabatan fungsional dokter dan angka kreditnya.
- Moleong, Lexy, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remadja Rosdakarya: Bandung
- Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2011, tentang penilaian prestasi kerja pegawai.
- Ratminto, Atik Septi Winarsih, 2005, *Manajemen Pelayanan*, Cetakan I. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Subyantoro, Arief. Suwanto. 2009, *Metode dan Teknik Penelitian Sosial*, Penerbit Andi: Yogyakarta